

Schiersmann, Christiane

Berufliche Weiterbildung von Frauen. Problemanalyse und Forschungsfragen

Benner, Dietrich [Hrsg.]; Lenhart, Volker [Hrsg.]; Otto, Hans-Uwe [Hrsg.]: Bilanz für die Zukunft: Aufgaben, Konzepte und Forschung in der Erziehungswissenschaft. Beiträge zum 12. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft vom 19. bis 21. März 1990 in der Universität Bielefeld. Weinheim ; Basel : Beltz 1990, S. 283-290. - (Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft; 25)



Quellenangabe/ Reference:

Schiersmann, Christiane: Berufliche Weiterbildung von Frauen. Problemanalyse und Forschungsfragen - In: Benner, Dietrich [Hrsg.]; Lenhart, Volker [Hrsg.]; Otto, Hans-Uwe [Hrsg.]: Bilanz für die Zukunft: Aufgaben, Konzepte und Forschung in der Erziehungswissenschaft. Beiträge zum 12. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft vom 19. bis 21. März 1990 in der Universität Bielefeld. Weinheim ; Basel : Beltz 1990, S. 283-290 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-224836 - DOI: 10.25656/01:22483

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-224836>

<https://doi.org/10.25656/01:22483>

in Kooperation mit / in cooperation with:

BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.
This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

Mitglied der

Leibniz-Gemeinschaft

Zeitschrift für Pädagogik

25. Beiheft

Zeitschrift für Pädagogik

25. Beiheft

Bilanz für die Zukunft: Aufgaben, Konzepte und Forschung in der Erziehungswissenschaft

Beiträge zum 12. Kongreß der
Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft
vom 19. bis 21. März 1990
in der Universität Bielefeld

Im Auftrag des Vorstandes herausgegeben von
Dietrich Benner, Volker Lenhart und Hans-Uwe Otto

Beltz Verlag · Weinheim und Basel 1990

CIP-Titelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Bilanz für die Zukunft: Aufgaben, Konzepte und Forschung in der Erziehungswissenschaft : vom 19. bis 21. März 1990 in der Universität Bielefeld / im Auftr. des Vorstandes hrsg. von Dietrich Benner ... – Weinheim ; Basel : Beltz, 1990
(Zeitschrift für Pädagogik : Beiheft ; 25) (Beiträge zum ... Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft ; 12)
ISBN 3-407-41125-1

NE: Benner, Dietrich [Hrsg.]; Zeitschrift für Pädagogik / Beiheft;
Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft: Beiträge zum ...

Die in der Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere das der Übersetzung in fremde Sprachen, vorbehalten. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikrofilm oder andere Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere von Datenverarbeitungsanlagen, verwendbare Sprache übertragen werden.

Auch die Rechte der Wiedergabe durch Vortrag, Funk- und Fernsehsendung, im Magnettonverfahren oder ähnlichem Wege bleibt vorbehalten.

Fotokopien für den persönlichen und sonstigen eigenen Gebrauch dürfen nur von einzelnen Beiträgen oder Teilen daraus als Einzelkopien hergestellt werden. Jede im Bereich eines gewerblichen Unternehmens hergestellte oder benutzte Kopie dient gewerblichen Zwecken gem. § 54 (2) UrhG und verpflichtet zur Gebührenzahlung an die VG WORT, Abteilung Wissenschaft, Goethestr. 49, 8000 München 2, von der die einzelnen Zahlungsmodalitäten zu erfragen sind.

© 1990 Beltz Verlag · Weinheim und Basel

Satz: Satz- und Reprotechnik GmbH, 6944 Hemsbach

Druck und buchbinderische Verarbeitung: Druckhaus Beltz, 6944 Hemsbach über Weinheim

Printed in Germany

ISSN 0514-2717

ISBN 3 407 41125 1

Inhaltsverzeichnis

I. Öffentliche Ansprachen

VOLKER LENHART	15
HANS SCHWIER	19
EWALD GIESE	23
KARL PETER GROTEMAYER	27
HANS-JÖRG KÖNIG	29
IOANNIS PIRGIOTAKIS	32

II. Podien

WOLFGANG KLAFKI	
Bericht über das Podium: Pädagogik und Nationalsozialismus	35
HELMUT HEID	
Bericht über das Podium: Zur Situation der Erziehungswissenschaft ..	56

III. Symposien: Berichte/Vorträge

DIETRICH BENNER/ULRICH HERRMANN/ECKHART KÖNIG/ JÜRGEN OELKERS/HELMUT PEUKERT/JÖRG RUHLOFF/ALFRED SCHÄFER/ HEINZ-ELMAR TENORTH/PETER VOGEL	
Symposion 1. Bilanz der Paradigmendiskussion	71
Symposion 2. Bilanz erziehungshistorischer Forschung: Pädagogik und Nationalsozialismus	93
CHRISTA BERG	
Vorbemerkungen: Intention und Begründung	93
JÜRGEN OELKERS	
Erziehung und Gemeinschaft: Eine historische Analyse reformpäd- agogischer Optionen	94

HEINZ SÜNKER	
Nationalsozialistische Herrschaftssicherung durch Sozialarbeit: Destruktion wohlfahrtsstaatlicher Ansätze und hilfepolitischer Diskurse in der „Volkspflege“	98
DAGMAR REESE	
Frauen und Nationalsozialismus. Eine Forschungsbilanz	102
ANDREAS MÖCKEL	
Behinderte Kinder im Nationalsozialismus	105
SIEGLIND ELLGER-RÜTTGARDT	
Außerhalb der Norm. Behinderte Menschen in Deutschland und Frankreich während des Faschismus. Eine vergleichend-historische Studie	108
ROLF SEUBERT	
Berufsschule und Berufsbildungspolitik im Nationalsozialismus ..	112
MARTIN KIPP	
Betriebliche Berufserziehung im Nationalsozialismus und Bilanz zum Forschungsstand in ausgewählten „Sondergebieten“	116
WOLFGANG KLAFFKI	
Typische Faktorenkonstellationen für Identitätsprozesse von Kindern und Jugendlichen im Nationalsozialismus im Spiegel auto- biographischer Berichte	119
Symposion 3. Bilanz der Jugendforschung	123
LUISE WAGNER-WINTERHAGER	
Bericht über den Teil 1: Jugendforschung als Zeitdiagnose	123 ✓
HANS-UWE OTTO	
Bericht über den Teil 2: Jugendberichte als Fixpunkte der Jugendhilfeforschung	137 ~
KLAUS BECK/ADOLF KELL	
Symposion 4. Bilanz der Bildungsforschung	149
Symposion 5. Bilanz der Erziehungswissenschaft in Europa	169
VOLKER LENHART	
Vorwort	169
CHARLES BERG	
Die Lage der Erziehungswissenschaft in Luxemburg. Versuch einer Bilanz	170' ~

GWEN WALLACE	
Education as an academic discipline in Great Britain	178
JOANNIS PIRGIOTAKIS	
Überblick über die Pädagogische Wissenschaft in Griechenland ..	186
HANS-JÖRG KÖNIG	
Bilanz der Erziehungswissenschaft in der DDR: Befreiung aus der Bevormundung	193
VOLKER LENHART	
Die Situation der Erziehungswissenschaft in der Bundesrepublik Deutschland	199
Symposion 6. Vergleichende Bildungsforschung: Erträge und Heraus- forderungen	207
RENATE NESTVOGEL	
Vorbemerkungen	207
WOLFGANG HÖRNER	
Lehrplanstrukturen und Hierarchisierung von Wissen: Ergebnisse vergleichender Forschung	210
GERO LENHARDT	
Über die religiösen Grundlagen bildungsökonomischer Theorien .	215
CHRISTEL ADICK	
Moderne Schulentwicklungen in der sogenannten „Dritten Welt“ im Spannungsfeld von globalem Modell und regionalen Realisationsbedingungen	220
GOTTFRIED MERGNER	
Theoretischer und praktischer Zugang zu sozialgeschichtlichen Lernfeldern im interkulturellen Vergleich	225
PATRICK V. DIAS	
Kritik des idealtypischen Kulturvergleichs in der Erziehungs- wissenschaft im Kontext internationaler Machtstrukturen	231
Symposion 7. Zum Stand der Erforschung von Schulschwierigkeiten .	237
PETER MARTIN ROEDER/MONIKA A. VERNOOIJ	
Einleitung	237
MONIKA A. VERNOOIJ	
Vergleichende Untersuchung zur sozialen Einstellung von Grund- und SonderschülerInnen (9–11jährige). Eine erste Teilauswertung	238

KARL HAUSSER/MAX KREUZER Identitätsaspekte bei der Diagnose der Lernentwicklung von Grund- und Sonderschülern	243
ULF HAEßBERLIN Die Situation von vergleichbar leistungsschwachen Schülern in Regelklassen und in Sonderklassen. Bericht über ein Forschungs- projekt	246
RUDOLF KRETSCHMANN Entwicklungsökologische Strategien zur Prävention und zum Abbau von Schulschwierigkeiten	249
ULRICH U. HERMANN Gegenkontrolle. Bericht über die Entwicklung eines Fragebogens .	252
DIETER THIEL/KARL-LUDWIG HOLTZ Modellüberlegungen zum Schulversagen auf informationstheore- tischer Grundlage	254
KARL-LUDWIG HOLTZ Informationsintegration und Schriftspracherwerb. Diskussion empirischer Befunde	257
UDO KULLIG/RALF SIEGER/FRIEDRICH MASENDORF Trainingsprogramm: Schriftliches Multiplizieren (Euro-Mulli) ...	259
DIETHER HOPF Schulschwierigkeiten ausländischer Kinder während der Migrations- zeit und nach der Rückkehr in die Heimat	262
HANS MERKENS Schulschwierigkeiten von Aussiedlerkindern	265
KURT AURIN Schwierigkeiten von Lehrern mit der Schule	267
HELMUT A. MUND Probleme der Schullaufbahnsteuerung an Gesamtschulen im Anschluß an die KMK-Regelung	270
Symposium 8. Emanzipation, Technik Geschlechterbildung: Bilanz der Probleme und Perspektiven in der Weiterbildung	275
EKKEHARD NUISSL Vorbemerkung: Mündigkeit als Machtfrage	275
PETER FAULSTICH/HANNELORE FAULSTICH-WIELAND Probleme der Technikbildung	276 ✕
CHRISTIANE SCHIERSMANN Berufliche Weiterbildung von Frauen. Problemanalyse und Forschungsfragen	283

VERENA BRUCHHAGEN	
Qualifizierung für die Praxis emanzipatorischer Frauenarbeit	290
ERHARD MEUELER	
Vom Teilnehmer zum Subjekt. Ist das Postulat der Mündigkeit im Lernen Erwachsener einlösbar?	295
Symposium 9. Bilanz der pädagogischen Tourismusforschung	303
KLAUS PETER WALLRAVEN	
Einleitung	303
FRANZ PÖGGELE	
Erlebnisreisen im Jugendtourismus	305
BÄRBEL SCHÖTTLER	
Abenteuer „Sport“. Sportabenteuer auch im Tourismus?	307
UWE UHLENDORFF	
Zur Gestaltung von Lebensthemen im Kontext lebendigen Erlebens – Erfahrungen aus einem erlebnispädagogischen Projekt	310
Ueli MÄDER	
Sanfter Tourismus zwischen Theorie und Praxis	313
ROLAND GÜNTHER/JANNE GÜNTHER	
Unser Konzept des multikulturellen Reisens – ausgedrückt in Reisebüchern: Volkstümlich – multiperspektivisch – multikulturell	316
WINFRIED RIPP	
Entziffern, was man sieht. Neue Konzeptionen der Stadtaneignung für Touristen und Einheimische – „Stattreisen Berlin“	320
MARIE-LOUISE SCHMEER-STURM	
Berufsbild Reiseleitung und Gästeführung im europäischen Vergleich	323
GISELA WEGENER-SPÖHRING	
Wer lernt nichts auf Reisen? Massentourismus – von der Pädagogik vergessen	327
WOLFGANG NAHRSTEDT	
Von der Erlebnispädagogik zur Reisepädagogik. Defizite pädagogischer Tourismusforschung	331
IV. Andernorts veröffentlichte Kongreßbeiträge	337

von einem Gestaltungsansatz stellen sich nicht mehr die pauschalen Alternativen pro oder contra Technik, sondern es können didaktische Konzepte erstellt werden, welche die Chancen der Entwicklung von Persönlichkeit im jeweiligen technisch-organisatorischen Kontext nutzen. Damit dreht sich die Perspektive um: Es geht nicht mehr darum, das zu lernen, was die Technik erfordert. Sondern umgekehrt kann gefragt werden, wie müssen Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsteilung und Geschlechterverhältnisse in der Arbeit aussehen, damit gesellschaftliche Emanzipation überhaupt möglich wird. Daraus läßt sich dann auch bestimmen, welchen Beitrag Bildung dazu leisten kann und soll.

Literatur

- DÖBELE-BERGER, C. u.a.: Softwarenutzung am Arbeitsplatz und berufliche Weiterbildung. Bonn 1988.
FAULSTICH, P.: Arbeitorientierte Erwachsenenbildung. Frankfurt/M. 1981.
FAULSTICH, P./FAULSTICH-WIELAND, H.: Informationstechnik und Weiterbildung. Kassel 1989.
FAULSTICH-WIELAND, H./HORSTKEMPER, M.: Der Weg zur modernen Bürokommunikation. Bielefeld 1987.
HESSISCHE BLÄTTER FÜR VOLKSBIILDUNG: Technik und Arbeit als Gegenstand der Erwachsenenbildung. (1989), H. 3.
ULICH, E.: Zum Begriff der persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft (1980), S. 210–219.

Anschriften der Autoren:

Priv.-Doz. Dr. Peter Faulstich, Mönchebergstr 19, 3500 Kassel
Prof. Dr. Hannelore Faulstich-Wieland, Querenburg 32, 3510 Hann.Münden

CHRISTIANE SCHIERSMANN

Berufliche Weiterbildung von Frauen. Problemanalyse und Forschungsfragen

Die gegenwärtige Lebenssituation von Frauen ist durch den Widerspruch geprägt, daß auf der einen Seite das Leitbild der erwerbstätigen, unabhängigen Frau an Bedeutung gewonnen hat, auf der anderen Seite jedoch die gesellschaftliche Zuweisung der Familie – insbesondere der Erziehungsaufgaben an Frauen sowie die individuelle Übernahme der Verantwortung der Frauen für diesen Bereich nahezu ungebrochen ist.

Damit unterliegen Frauen einer doppelten Vergesellschaftung (vgl. BECKER-

SCHMIDT 1987), nämlich zum einen in bezug auf ihre traditionelle Rolle in der Familie und zum anderen im Hinblick auf die wachsende Integration in das Erwerbsystem. Diese Lebenssituation prägt auch die Situation von Frauen in der beruflichen Weiterbildung. Mit der gestiegenen Erwerbsorientierung sind Frauen in wachsendem Umfang auf die Beteiligung an Weiterbildung im Interesse der Absicherung bzw. Verbesserung ihrer beruflichen Perspektive angewiesen. Dennoch nehmen sie angesichts ihrer Lebenssituation nach wie vor unter anderen Voraussetzungen als Männer daran teil.

Wenngleich aus Sicht von Frauen zukünftig eine Umverteilung der gesamten gesellschaftlich notwendigen Arbeit erforderlich ist, d.h. sowohl der Erwerbsarbeit als auch der Familienaufgaben, und die bloße Integration in den Arbeitsmarkt keineswegs mit der Emanzipation der Frauen gleichzusetzen ist, so ist für die nähere Zukunft doch davon auszugehen, daß die strukturell angelegte Zuständigkeit der Frauen für Familienaufgaben bestenfalls langsam aufgeweicht wird und damit ihre Chancen zur Beteiligung an beruflicher Weiterbildung beeinflußt. Dies gilt ungeachtet dessen, ob die betreffenden Frauen tatsächlich Kinder und Familie zu versorgen haben oder nicht. Mit diesen Aspekten möchte ich mich im folgenden auseinandersetzen und anschließend Konsequenzen für zukünftige Forschung skizzieren. Meine Überlegungen basieren auf der Auswertung vorhandener statistischer Daten zur Weiterbildungsbeteiligung, der systematischen Durchsicht der vorhandenen Literatur zur beruflichen Weiterbildung sowie zur Erklärung der Arbeitsmarktsituation von Frauen und der Durchführung eigener Untersuchungen.

1. Analyse der Beteiligungsstrukturen

1.1. Die Auswirkungen der doppelten Vergesellschaftung auf die Beteiligungschancen in der beruflichen Weiterbildung

Eine Analyse des Zusammenhangs von *Alter* und Beteiligung an beruflicher Weiterbildung belegt den Einfluß der reproduktionsbezogenen Aufgaben von Frauen auf die Weiterbildungsbeteiligung. Die Ergebnisse der Mikrozensus-Erhebungen ergeben bei den 15–20jährigen und den 20–25jährigen kaum Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung, vielmehr überwiegt die Beteiligung von Frauen sogar leicht. In den Altersgruppen ab 25 Jahren zeigt sich demgegenüber eine deutlich höhere Beteiligung männlicher Erwerbspersonen. Folglich bleibt die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen in den Jahren deutlich hinter der von Männern zurück, in die einerseits die Phase der Familiengründung (für die Frauen) und andererseits (für die Männer) die Hauptphase der beruflichen Stabilisierung bzw. des beruflichen Aufstiegs fällt.

Auffällig ist außerdem die nach wie vor unterproportionale Beteiligung *teilzeitbeschäftigter Frauen* an beruflicher Weiterbildung. Von den voll berufstätigen Frauen bildeten sich 1988 18%, von den teilzeitbeschäftigten dagegen lediglich 9% beruflich weiter (vgl. INFRATEST SOZIALFORSCHUNG 1989). Andere Untersuchungen belegen, daß Teilzeitbeschäftigung von den Frauen überwiegend aufgrund ihrer fami-

lialen Verpflichtungen gewählt wird (vgl. ENGELBRECH/WARNHAGEN 1987). Insbesondere stimmt nachdenklich, daß sich in erster Linie für teilzeitbeschäftigte Frauen mit einem Lehr- bzw. Berufsfachschulabschluß eine deutliche Unterrepräsentanz feststellen läßt, d.h. gerade diese vergleichsweise qualifizierte und große Gruppe von Frauen nimmt mit einer Teilzeitbeschäftigung erhebliche Benachteiligungen in der beruflichen Weiterbildung in Kauf.

Ob der Grund für die Beeinträchtigung der Weiterbildungsbeteiligung bei gleichzeitiger Verbindung von Familienaufgaben und Erwerbsarbeit in erster Linie in dem knappen Zeitbudget dieser Gruppe, im betrieblichen Angebot, das nicht auf diese Gruppe ausgerichtet ist, oder in den betrieblichen Strategien, die Investition in diese Gruppe scheuen, zu suchen ist, muß an dieser Stelle offen und weiterer Forschung vorbehalten bleiben.

Vielfach wird in der allgemeinen Diskussion die Vermutung geäußert, Frauen hätten aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen ein geringeres *Interesse* an beruflichem Fortkommen und auch an beruflicher Weiterbildung. Diese These kann jedoch eindrucksvoll widerlegt werden: Vorliegende Untersuchungen weisen übereinstimmend nach, daß die geringe Teilnahme von Frauen an betrieblicher Weiterbildung und ihr Überwiegen bei kurzen Maßnahmen nicht aus mangelndem Interesse zu erklären ist. So begründeten beispielsweise die 80% der im Rahmen einer qualitativ angelegten Untersuchung von JÜNGLING (1988, S. 103) befragten Frauen, die noch nie in ihrem Berufsleben an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen hatten, dies überwiegend damit, daß es entweder in ihrem Betrieb keine Weiterbildung bzw. keine ihnen zugängliche Weiterbildung gäbe. Nur 4% verwiesen auf mangelndes Interesse. Andere Untersuchungen (vgl. GOLDMANN 1988; BOLLE/SCHNEIDER 1988) bestätigen, daß die geringe Weiterbildungsbeteiligung von Frauen nicht vorrangig ein Motivationsproblem darstellt. Vielmehr wird sie von den betroffenen Frauen als Resultat eines mangelhaften Angebots bzw. einer unzureichenden betrieblichen Förderung weiblicher Beschäftigter im Vergleich zu männlichen Kollegen sowie familiärer Belastungen interpretiert.

Die *Berufsverläufe* von Frauen sind nach wie vor durch Diskontinuität geprägt. Knapp 50% der erwerbstätigen Frauen unterbrechen mindestens einmal ihre Erwerbstätigkeit – in der Regel aufgrund von Familienaufgaben. Allerdings verschiebt sich bei den jüngeren Frauen der Zeitpunkt der Unterbrechung immer häufiger von der Heirat bis zur Geburt des ersten, manchmal des zweiten Kindes, die Unterbrechungszeiten werden kürzer und ein wachsender Anteil der Frauen möchte nach einer Berufsunterbrechung in das Erwerbsleben zurückkehren. Weiterbildung stellt einen wesentlichen Ansatzpunkt zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs dar.

Das INSTITUT FRAU UND GESELLSCHAFT hat im Rahmen einer für das BUNDESMINISTERIUM FÜR JUGEND, FAMILIE, FRAUEN UND GESUNDHEIT durchgeführten Expertise (vgl. AMBOS/GERTNER/SCHIERSMANN/WUNN 1990) versucht, einen Überblick über das vorhandene Weiterbildungsangebot für „Berufsrückkehrerinnen“¹ zu gewinnen. Die Analyse zeigt, daß berufsorientierte Angebote zumindest in den Ballungsgebieten relativ gut ausgebaut sind, wobei jedoch gegenwärtig nicht eindeutig zu klären ist, ob die Nachfrage noch über das zur Verfügung stehende Angebot hin-

ausgeht. Weiter ist davon auszugehen, daß in eher ländlich strukturierten Gebieten häufig nach wie vor ein erhebliches Angebotsdefizit besteht. Außerdem mangelt es an umfassenderen, auf die Orientierungskurse aufbauenden Angeboten.

In jüngster Zeit sind – insbesondere von Großbetrieben – *Betriebsvereinbarungen* abgeschlossen worden (vgl. LIPPMANN 1989; AMBOS/GERNTER/SCHIERSMANN/WUNN 1990). Kern dieser Regelungen ist die Reservierung eines Arbeitsplatzes für Eltern für die Zeit der Kleinkindererziehung (je nach betriebspezifischer Regelung für drei bis sieben Jahre). Eine Reihe dieser Vereinbarungen enthält die Aufforderung oder Verpflichtung zur Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung während dieser Zeit. Bislang liegen jedoch noch keine verallgemeinerbaren Erfahrungen mit diesen Regelungen vor, die u.a. darüber Aufschluß geben könnten, wieviele der betroffenen Frauen diese Kurse in Anspruch nehmen und wie diese gestaltet sein müssen, um deren Bedürfnissen Rechnung zu tragen.

1.2. Berufliche Weiterbildung als Faktor der Stabilisierung von geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegmenten

Die zunehmende Integration von Frauen in den Erwerbsbereich hat an deren Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt noch nicht viel verändert. Aufgrund der ihnen zugewiesenen, in der Regel wenig qualifizierten Arbeitsplätze ist die Vermutung plausibel, daß auf der einen Seite aus betrieblicher Sicht für die Bewältigung der Arbeitsaufgaben Weiterbildung kaum in nennenswertem Umfang erforderlich ist und auf der anderen Seite Betriebe Frauen kaum gezielt für die Teilnahme an Weiterbildung motivieren und entsprechend fördern, um deren berufliche Situation zu verbessern.

Die bisher einzige quantitativ angelegte, allerdings regional auf das Ruhrgebiet und sektoral auf Industriebetriebe beschränkte Untersuchung zur *betrieblichen Weiterbildung* von Frauen (vgl. NEUMANN/WEIMER 1984) zeigt, daß nur einer von zehn der in die Untersuchung einbezogenen Betriebe un- bzw. angelernte Arbeiterinnen in sein Weiterbildungsprogramm einbezog, nur 4 von 10 Untersuchungsbetrieben wandten sich an Facharbeiterinnen. Zudem besuchten Arbeiterinnen überwiegend (zu 70%) sehr kurze Maßnahmen, während die Verteilung auf sehr kurze, kurze und mehr als eine Woche dauernde Kurse bei den männlichen Beschäftigten mit gleichem Status ausgeglichener war.

Die Benachteiligung von Frauen im Kontext beruflicher, insbesondere betrieblicher Weiterbildung beginnt nicht erst mit den konkreten Selektions- bzw. Förderprozessen für die unmittelbare Weiterbildungsteilnahme, sondern ist tiefer in die der Planung von Weiterbildung vorgelagerten Entscheidungen über die Prinzipien der Personalplanung eingebunden. Geschlechtsspezifische Personalplanungsstrategien waren in den vorliegenden empirischen Untersuchungen, die auf Fallstudien basieren, durchgängig nachweisbar (vgl. JÜNGLING 1988; GOLDMANN 1988), wurden jedoch von den Betriebsvertretern häufig nicht wahrgenommen bzw. zugegeben. Folglich verwundert es auch nicht, daß von den Betrieben die Schwierigkeit einer Verein-

barkeit von Familienaufgaben mit der Beteiligung an Weiterbildung kaum als Problem erkannt wird.

Auch die Analyse der Weiterbildungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungs-gesetz (AFG) zeigt, daß Weiterbildung eher zu einer Zementierung bestehender Strukturen als zu einer Aufweichung der vorhandenen geschlechtsspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarktes beiträgt: Von den 1987 neu in AFG-Maßnahmen Eingetretenen befanden sich 56% der Männer und 67% der Frauen in einer Anpassungsqualifizierung, 29% der Männer gegenüber 15% der Frauen in einer Aufstiegsfortbildung und 12% der Männer und 16% der Frauen in einer Maßnahme zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten (vgl. BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT 1988, S. 20).

2. Forschungsfragen und Handlungsperspektiven

Angesichts der eingangs erwähnten defizitären Daten- und Forschungslage ist zunächst generell zu fordern, daß zukünftige Forschungsarbeiten zur Weiterbildung generell die Kategorie „Geschlecht“ berücksichtigen sollten. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die Entwicklung von Fragestellungen als auch in bezug auf die Durchführung und die Interpretation von Erhebungen. Parallel dazu wird es für die mittelfristige Zukunft angesichts der spezifischen Lebenssituation von Frauen im Spannungsfeld zwischen Familienaufgaben und Erwerbsarbeit notwendig und sinnvoll sein, in größerem Umfang als bisher Forschungsvorhaben zu entwickeln, in deren Zentrum die Auseinandersetzung mit der Weiterbildungssituation von Frauen steht, um sehr viel genauer, als dies bislang möglich ist, die unterschiedlichen Beeinflussungsfaktoren der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen erfassen zu können. Einige aus meiner Sicht zentrale Forschungsfragen möchte ich abschließend skizzieren.

Die vorangegangene Darstellung hat gezeigt, daß Prinzipien der Personalplanung und Personalrekrutierung die Weiterbildungschancen von Frauen nachhaltig prägen. Zukünftige Untersuchungen dürfen sich daher nicht auf eine oberflächliche Analyse der Beteiligtenstruktur beschränken. Die genannten Problemstellungen sind nur dann angemessen bearbeitbar, wenn die Wechselwirkungen zwischen der Entwicklung von Qualifikationsanforderungen, der Beschäftigtenstruktur, der Personalplanung und der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen differenzierter erforscht werden und im Hinblick auf die praktische, d.h. z.B. zeitliche Gestaltung der Weiterbildung, die besonderen Lebensbedingungen von Frauen in Rechnung gestellt werden.

In den letzten Jahren sind im Rahmen handlungsorientierter Projekte konkrete Vorschläge zur Erhöhung der Partizipation von Frauen an betrieblicher Weiterbildung im Interesse einer Verbesserung ihrer Berufspositionen entwickelt worden (vgl. GÄRTNER/KREBSBACH-GNATH 1987; BOLLE/SCHNEIDER 1988). Dabei fällt auf, daß diese Beziehungen auf einer Qualifikationsebene zwischen der Position angelernter Kräfte und der von Fachkräften angesiedelt sind (z.B. AutomatenbetreuerInnen für

den gewerblichen Bereich oder Assistenz-Sachbearbeitungsfunktionen im Bankbereich). Diese Strategien erweisen sich m.E. als ambivalent. Auf der einen Seite gelingt der Sprung auf die Ebene der Facharbeit nicht, und es bleibt daher fraglich, ob die angestrebte Zielperspektive, die betroffenen Frauen in die Lage zu versetzen, mit männlichen Fachkräften zu konkurrieren, wirklich erreicht werden kann. Zudem ist in Rechnung zu stellen, daß es sich, insbesondere im gewerblich-technischen Bereich, zumindest zum Teil um Tätigkeiten handelt, die im Zuge des nächsten Rationalisierungsschubs von Maschinen übernommen werden können. Auf der anderen Seite ist jedoch nicht zu bestreiten, daß die vorgeschlagenen Weiterbildungskonzepte für angelernte Frauen die im Arbeitsvollzug erworbenen Qualifikationen aufgreifen und honorieren und zumindest mittelfristig eine Absicherung ihrer Arbeitsplätze erleichtern. Angesichts der Tatsache, daß es in Zukunft immer schwerer werden wird, durch Weiterbildungsmaßnahmen von gering qualifizierten Arbeitsbereichen in qualifizierte, d.h. in den Facharbeitsmarkt, überzuwechseln, ist dieser Gewinn nicht gering zu veranschlagen.

Dennoch ist grundsätzlich die Frage aufzuwerfen, ob die eigentlich zukunftsweisende Strategie – angesichts der steigenden Qualifikationsanforderungen und der wachsenden Bedeutung formaler Abschlüsse als Einstiegsvoraussetzung für den Facharbeitsmarkt – nicht doch darin bestehen muß, nach geeigneten Strategien zu suchen, um angelernten Arbeiterinnen das Nachholen eines qualifizierten Berufsabschlusses zu ermöglichen, selbst wenn der damit verbundene Zeitaufwand und die zu veranschlagenden Kosten sowohl für den Erwerb als auch für die Frauen deutlich höher liegen als bei den oben diskutierten Qualifizierungsvorschlägen.

Die Frage, ob qualifikatorischen Zwischenebenen oder der Orientierung an traditionellen Berufsbildungsabschlüssen der Vorzug zu geben ist, berührt auch die grundsätzliche Frage nach der Gestaltung des Verhältnisses von Erstausbildung und Weiterbildung und der Bündelung von Qualifikationen zu Berufsprofilen. In diesem Zusammenhang ist die allgemeine Qualifikationsforschung zu intensivieren und die Schneidung von Berufsprofilen angesichts veränderter Anforderungen und der spezifischen Ausbildungs- und Berufsverläufe von Frauen neu zu diskutieren.

In jedem Fall wird im Interesse von Frauen nicht nur auf die Ausbildungsinhalte zu achten sein und nicht nur auf die jeweiligen berufsspezifischen Beschäftigungsaussichten, sondern vorrangig auch darauf, ob mit der konkreten Bereitschaft der Arbeitgeber zur Beschäftigung der Frauen auf adäquaten Arbeitsplätzen zu rechnen ist und ob die Arbeitsbedingungen eine Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Erwerbstätigkeit zulassen.

Die Erfahrungen aus Modellprojekten (vgl. GÄRTNER/KREBSBACH-GNATH 1987; HENTRICH u.a. 1988) zeigen zudem, daß selbst im Rahmen dieser herausgehobenen Vorhaben die Implementation innovativer Vorschläge sich in vielen Fällen nicht realisieren ließ. Daraus läßt sich schlußfolgern, daß die Entwicklung gezielter Strategien zur Sensibilisierung der Betriebsvertreter für die Notwendigkeit einer gezielten Frauenförderung jeweils explizit Bestandteil zukunftsorientierter Bemühungen um die Verbesserung der Weiterbildung von Frauen sein mußte.

Eine Schwierigkeit und Widersprüchlichkeit zeigt sich bei der Durchsicht der vor-

liegenden Literatur im Hinblick auf die Beurteilung des Zusammenhangs von – insbesondere betrieblicher – Weiterbildung und Arbeitsplatzsituation. Auf der einen Seite wird gefordert, betriebliche Weiterbildungsangebote grundsätzlich mit konkreten Beschäftigungsperspektiven zu verkoppeln. Für diese Strategie spricht, daß eine Beteiligung an Weiterbildung ohne entsprechende Konsequenz für die Beschäftigungssituation – wobei es sich nicht unbedingt um eine finanzielle Besserstellung handeln muß – notwendig ist, um die Weiterbildungsbemühungen zu honorigieren und einem Abbau der gerade bei bildungsungewohnten Zielgruppen häufig nicht sehr stabilen Weiterbildungsmotivation vorzubeugen. Auf der anderen Seite widerspricht eine solche Verzahnung von Bildung und Beschäftigung den Prinzipien einer „präventiven“ bzw. „dynamischen“ Weiterbildungsstrategie, die berufliche Weiterbildung nicht auf den ökonomisch bzw. technologisch als unabdingbar zu beschreibenden Umfang beschränkt, sondern auf die vorausblickende Ausschöpfung des vorhandenen Qualifikationspotentials ausgerichtet ist. Dieser allgemeine Zielkonflikt besteht gleichermaßen bei der Anpassungs- sowie bei der Aufstiegsqualifizierung.

Auf absehbare Zeit werden die Erwerbsbiographien von Frauen durch Diskontinuität geprägt sein, wobei sich die Berufsunterbrechungszeiten bei jungen Frauen deutlich verkürzen. Es ist daher zu untersuchen, welche Modelle und Formen (betrieblicher) Weiterbildung dazu beitragen können, während der Konzentration auf familiäre Aufgaben den Kontakterhalt zum Beruf zu unterstützen und die Qualifikationssicherung bzw. -erweiterung zu gewährleisten. Hierzu sind weitere Ideen und Anstrengungen nötig, insbesondere in bezug auf die große Gruppe der in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigten Frauen.

Insgesamt kann es nicht um die Zielperspektive einer bedingungslosen Anpassung von Frauen an die vorfindliche Struktur von Erwerbsarbeit gehen. Vielmehr ist eine Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der beruflichen Weiterbildung anzustreben, die vielseitige, auf Erwerbsarbeit *und* Familie ausgerichtete Lebensentwürfe ermöglicht.

Anmerkung

- 1 Der Begriff ist problematisch, weil eine Rückkehr in den erlernten bzw. ausgeübten Beruf in vielen Fällen – zum Teil aus arbeitsmarktstrukturellen, zum Teil aus individuellen Gründen – nicht möglich ist.

Literatur

- AMBOS, I./GERTNER, S./SCHIERSMANN, CH./WUNN, CH.: Berufliche Wiedereingliederung von Frauen. Stuttgart 1990.
- BECKER-SCHMIDT, R.: Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: UNTERKIRCHER, L./WAGNER, I. (Hrsg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Wien 1987, S. 10–25.
- BOLLE, M./SCHNEIDER, E.-R.: Neue Technologien und neue Qualifikationsanforderungen für Frauen. München 1988.

- BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT: Förderung der beruflichen Bildung. Nürnberg 1988.
- ENGELBRECH, G./WARNHAGEN, J.: Frauen in Teilzeitarbeit. Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 5/1987.
- GÄRTNER, H.J./KREBSBACH-GNATH, C.: Berufliche Qualifizierung von Frauen zur Verbesserung ihrer Berufschancen bei der Einführung neuer Technologien. Stuttgart 1987.
- GOLDMANN, M.: Betriebliche Qualifizierung von Frauen als Gegenstand betrieblicher Personalpolitik. In: CH. SCHIERSMANN (Hrsg.): Mehr Risiken als Chancen? Frauen und neue Technologien. Bielefeld 1988, S. 87–96.
- INFRATEST SOZIALFORSCHUNG: Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1988. Ergebnisse der Repräsentativerhebung. München 1989.
- JÜNGLING, CH.: Barrieren und Ansatzpunkte innerbetrieblicher Weiterbildung von Frauen. In: CH. SCHIERSMANN (Hrsg.): Mehr Risiken als Chancen? Frauen und neue Technologien. Bielefeld 1988, S. 97–109.
- LIPPMANN, CH.: Die Bedeutung der Betriebsvereinbarungen aus Arbeitnehmerinnensicht. In: Frauenerforschung 1989, H. 1+2, S. 121–130.
- NEUMANN, H./WEIMER, K.-H.: Innerbetriebliche Weiterbildung für Frauen als arbeitsmarktpolitisches Instrument, hrsg. von der FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG BONN. Bonn 1984.

Anschrift der Autorin:

Priv.-Doz. Dr. Christiane Schiersmann, An der Rase 14, 3405 Rosdorf 1

VERENA BRUCHHAGEN

Qualifizierung für die Praxis emanzipatorischer Frauenarbeit

Unter dem Aspekt der Erwerbslosigkeit, der – trotz besserer Bildungs- und Ausbildungskonditionen – nachhaltig mangelhaften Situation von Frauen im Erwerbsbereich und unter dem Aspekt der massiven Umstrukturierung der Arbeitsverhältnisse und Erwerbsarbeitsbedingungen selbst scheint die Diskussion um eine fachliche Qualifizierung für die emanzipatorische Frauenarbeit vielleicht luxuriös. Andererseits kann eine Situationsanalyse der Frauenerwerbsarbeit wie der Erwerbslosigkeit von Frauen allein die mannigfaltigen Veränderungsprozesse nicht fassen, von denen Frauenarbeit und Fraueninteressen in ihrer wechselseitigen Entwicklung gekennzeichnet sind. Gehen wir von diesen zwei Strängen aus, so läßt sich zunächst festhalten, daß in vielen gesellschaftlichen Bereichen neue Ansprüche von Frauen in bezug auf die Umsetzung verschiedener emanzipatorischer Interessen entwickelt worden sind, Ansprüche und Forderungen nach mehr Präsenz, stärkerer Partizipation an Entscheidungen und Entscheidungsstrukturen, gleicher Teilhabe bei der Verteilung von Ressourcen, gezielter finanzieller und ideeller Förderung u.a.m.

Im Rahmen der Frauenbewegung und anderer sozialer Bewegungen wurden eine